

大学生
必读书

抓住这本书也许就抓住了就业创业机遇
新世纪大学生最值得读的就业创业手册

WAY TO SUCCESS
IN THE WEST

就
业
创
业
绿
色
通
道

开往西部的就业地铁

总策划 / 沙马·加甲

主 编 / 玉鹏 玉琳

执行主编 / 李莉 葛英 金驰华



经济科学出版社

PL 09 33
J62 136-405

美国国家地理学会编著 丁国治等译
新世纪大学馆藏西文图书系列

WAY TO SUCCESS IN THE WEST

美国国家地理学会编著 丁国治等译

开在西部的就业途径

作者: [美] 国家地理学会
译者: 丁国治 等
出版: 中国地图出版社



中国地图出版社

061
X
D569.2

Y836.1

开往西部的就业地铁

总策划/沙马·加甲

主 编/玉鹏 玉林

执行主编/李莉 葛英 金驰华

经济科学出版社

责任编辑:韩 玲

技术编辑:王世伟

图书在版编目(CIP)数据

开往西部的就业地铁 / 玉鹏, 玉林主编. — 北京: 经济科学出版社, 2003. 5

ISBN 7 - 5058 - 3562 - 9

I. 开... II. ①玉... ②玉... III. ①劳动就业 - 概况 - 西北地区 ②劳动就业 - 概况 - 西南地区
IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 032200 号

开往西部的就业地铁

总策划/沙马·加甲

主 编/玉鹏 玉林

执行主编/李莉 葛英 金驰华

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100036

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

三佳集团印刷厂印装

850 × 1168 32 开 6.25 印张 200000 字

2003 年 5 月第一版 2003 年 5 月第一次印刷

ISBN 7 - 5058 - 3562 - 9 / F · 2874 定价: 19.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

前 言

新世纪的钟声即将响起之际,国家敲响了西部大开发的战鼓。西部,这片曾经蕴育中华文明但又长时间被人们遗忘的地方,霎时成为举世瞩目的璀璨明珠。在编写本书之前,我们冥思苦想,该用什么语言来形容西部的美丽、西部的希望和西部的活力呢?偶然之间,看到毛主席的一句话,我们豁然开朗,顿觉“得来全不费功夫”,因为用这句话形容西部则是再贴切不过的了——“它是站在海岸遥望海中已经看得见桅杆尖儿的一只航船;它是立于高山之巅远看东方已见光芒四射喷薄欲出的一轮朝日;它是躁动于母腹之中快要成熟的一个婴儿……”

西部大开发的战略思想,是党和国家面向 21 世纪所做出的重要战略决策,也是促进西部地区实现跨越式发展的重要举措。西部大开发,人才是关键。人才匮乏问题已经成为西部大开发进程中的一个重要制约因素。为此,国家出台了支持西部人才建设、促进人才向西流动的人力资源发展战略,西部各省市也纷纷根据本地实际情况制定相应的引进人才的政策措施,两者交相辉映,充分表达了求贤若渴之心意。在本书中,我们对西部 12 个省市、中东部部分省市的人才优惠政策进行汇总和整理。这里,我们摘录部分内容,以飨读者。

★ **重庆市:广揽人才共创伟业** 引进人才的费用进入成本,资助给个人的生活、资料等经费免征个人所得税。取得重大科技成果或有重大贡献的中青年专家,向国家人事部推荐享受政府特殊津贴。

★ **四川省成都市:构建“西部人才高地”** 建立了规模 2 000 万元的人才奖励基金,积极探索建立生产要素参与分配的高差异、多元化分配机制。

★ **陕西省:更好地发挥“桥头堡”作用** 对愿意来陕就业的全日制大学本科学历人员允许其在全省范围内先落户,后找工作;西安市:对获得国家自然科学奖、发明奖、科技进步一等奖且取得重大经济效益和社会效益的优秀技术人员,市政府给予 20~30 万元的奖励。

★ **云南省:重金礼聘人才** 对在云南科技发展、经济建设中作出重大贡献的人才将给予高达三百万元人民币的奖励。

★ **广西壮族自治区:求贤若渴** 坚持以项目为载体,放开户口管制,提供优厚的物质和生活待遇,建立向引进人才倾斜的收入分配机制,努力创造人才脱颖而出的政策和社会环境。

★ **甘肃省:不求所有,但求所为** 在人才生活的户口、住房以及工作的条件、职称评定、工资待遇、医疗保险和技术提成方面都有具体的优惠政策,决不是以前1万、2万的问题。

★ **宁夏回族自治区:只求所用** 采取“候鸟式”的人才引进办法,对急需的人才“不求所在,不求所有,但求所用”。

★ **新疆维吾尔自治区:筑巢引凤** 省会乌鲁木齐,为吸引人才的到来,每年财政拿出100余万元专项资金以吸引和鼓励疆内外优秀人才来乌工作。

★ **内蒙古自治区:突破性的人才政策** 引进的高级人才,由用人单位优惠或无偿提供相应住房并配备交通工具;还探索将知识、技术等生产要素参与收益分配的形式,从专业技术人员科研成果有偿转让的净收入中提取20%,一次性奖励科技成果创造者和直接参与人员。

★ **贵州省:广揽贤才** 政府将提供5万元到30万元的科研启动经费,并兴建了“宏宇楼”、“中天星园”等智能化的专家公寓住宅30余套,这些30万元一套的100平米的智能化专家住宅将等待优秀人才入住。

★ **青海省:季节性人才政策** 对招聘的人才实行“户口不迁、身份保留、来去自由”的特殊政策,使所招聘的各类专业人才变“长驻式”为“候鸟式”,为人才提供更多的自由空间。

★ **西藏自治区:诚挚请人才** 省会拉萨市除了提供高的科技启动资金和标准的工资外,还从引进人才专项经费中给予博士研究生每人每月5000元,高级技术职称或硕士研究生3000元的生活补贴。

西部地区急需人才,而另一方面,我国中东部地区就业形势不容乐观,加之高等院校连年扩招,大批大中专毕业生涌向劳动力市场,致使就业形势更加严峻,就业压力激增,许多领域人才严重饱和,甚至产生浪费。如何缓解西部人才缺乏与东部就业难之间的矛盾并为广大毕业生寻找一种实现个人价值与理想的渠道,已经成为社会关注的热点话题。大中专毕业生是不愿去西部就业吗?答案并非完全否定。据我们了解,很多毕业生也希望去西部,但是由于缺乏有关西部就业政策和人才引进的信息而根本无从下手。在他们

看来,如果能够充分了解这些信息,并结合个人条件,选择去西部就业不仅有利于实现个人的抱负、创造属于自己的一片天地,而且还可以避开东部地区紧张的就业压力。

曾经在网看到这样一句评论:“在这个自由择业的时代,我们是不能够指望不了解西部的人去建设那里的。”这句话让我们感触颇深!正是从这个角度出发,我们着手编写本书。在编写本书时,我们将目标定位在大中专毕业生和参加工作时间不久的社会求职人员,在介绍西部就业途径的章节中,又以大中专毕业生为主要对象。但是,市场是开放的,信息是相通的,我们相信,本书所提供的就业信息对于其他求职人员及希望在西部创业的人来说,同样有所裨益。

从本书策划时起直至划上最后一个句号,我们的脑海中始终浮现一个词:“信息”。信息量大是本书的特色。所谓知己知彼、百战不殆。为此,我们走访了大量即将毕业的大中专学生和已经参加工作的社会求职人员,翻阅了大量报刊、书籍和文件资料,也浏览了大量西部省市网站及就业网站,其目的只有一个:力求容纳更多的真实、有用的信息。当然,就业问题牵涉方方面面,在有限的篇幅内涵盖所有信息也是不可能的。本书主要以介绍西部就业信息为主,其他就业相关信息,如择业、面试等可参看相关就业指导书籍。

作为集体智慧的结晶,本书从策划到出版,凝聚了许多人的汗水和努力,也得到了许多人的支持、鼓励和帮助,对此我们深表感谢!在此,尤其要感谢禹建强博士、叶向峰博士以及冯柄一、范海波和何金颖三位硕士的大力协助和支持。

由于水平有限,加之时间紧迫,不足之处在所难免,恳请读者批评指正并提出宝贵意见和建议!

为西部大开发、为愿意去西部就业和创业的人才提供信息支持和帮助,是我们编写此书의初衷!在即将完稿之际,我们深深地感到:我们的确尽自己微薄之力做了一件“好事”,这也就足够了!

编者

目 录

第一章 如何看待西部、人才与就业? ——西部人才与就业问题大家谈	(1)
一、国家领导人和高层人士“运筹帷幄”	(2)
二、学者、专家“见仁见智”	(5)
三、西部省市领导“坦诚相邀”	(7)
第二章 西部需要什么样的人才? ——西部就业现状	(11)
一、西部现有的就业及人才结构特点	(11)
二、西部目前的人才缺口及需求	(18)
三、未来人才需求趋势	(22)
第三章 西部为你提供什么? ——西部就业优惠政策及措施	(29)
一、西部筹建人才资源高地并构筑“人才工程”	(30)
二、西部就业优惠的政策	(36)
三、宽松的环境吸引人才	(65)
第四章 你准备好了吗? ——西部创大业	(79)
一、西部创业条件	(79)
二、西部创业政策优惠	(89)
三、国内外就业压力驱动西进创业	(106)
四、最佳创业领域指南	(108)
五、勇敢者的创业之路	(112)
第五章 我要去西部! ——西部就业导航	(123)
一、及时获取就业信息,赢在起跑线上	(123)

二、大中专毕业生西部就业热点点击	(151)
三、识别和防范就业陷阱,打造西部就业光明大道 ...	(155)
附录一 你了解西部吗? ——西部风光及发展现状	(163)
一、美丽的西部风光	(163)
二、国家描绘壮伟蓝图	(167)
三、西部抓住历史契机	(170)
四、外资“慧眼”看好西部	(171)
五、知名企业中的“西部兵团”与“西进兵团”	(175)
附录二 普通高等院校毕业生就业工作暂行规定	(182)
附录三 国家发展计划委员会、教育部关于对普通高校	
毕业生收费有关政策问题的通知	(189)
附录四 就业准入制度简介	(190)
参考文献	(192)

第一章 如何看待西部、人才与就业？

——西部人才与就业问题大家谈

知识经济是一个崭新和富有挑战性的经济概念，同时也是我们谈论人才与就业问题所要依托的背景与舞台。

1996年，世界经济合作与发展组织（OECD）首次将这种新型的“知识经济”明确定义为“以知识为基础的经济”，并指出：“所谓知识经济是建立在知识和信息的生产、分配和使用基础上的经济。”世界银行在1998年的《知识促进发展》年度报告中也提出了一个观点：知识经济时代的来临，后发国家可以抓住机遇，迅速赶上发达国家；相反，也存在被拉大距离的潜在威胁。无论是世界经合组织还是世界银行，它们所诠释的知识经济的背后都隐含着这样一种观点或者说一种趋势：伴随着知识经济的到来，“人才”在整个经济和社会发展进程中发挥着举足轻重甚至是关键性的作用——未来一个国家综合国力和国际竞争力的高低，以及一个城市活力和发展潜力的强弱，将越来越体现为知识密集的人力资本，越来越依赖于高素质国民的主动性和创造性，而不是自然资源和简单劳动力。由此可以预见，21世纪的竞争将是基于知识和人才的竞争，谁能够充分利用人才、调动人才的积极性，谁就能够占得先机，获取竞争优势，实现更快、更大和可持续发展。

对于我国的西部地区来说，人才问题显得尤为重要。一方面，党中央面向新世纪，高瞻远瞩，统揽全局，审时度势，作出实施西部大开发战略、加快西部地区发展的重大决策。这对于推动国民经济持续增长，促进东西部协调发展，最终实现共同富裕，对于加强

民族团结、维护社会稳定和巩固国防,都具有十分重要的意义。但另一方面,我们却必须客观、冷静地面对这样一种情况:政策倾斜了,资金注入了,东部支援了,外商考察了……西部大开发的“发动机”有了,可是开动它的“人”的情况如何呢?根据“木桶效应”观点,木桶的蓄水量取决于桶壁最短木条的长度,那么,制约西部经济发展的“最短的木条”是什么呢?——西部地区大部分属欠发达地区,由于受自然、经济条件的限制和历史原因,人才队伍建设存在不少问题:人才总量不足,分布失衡;人才队伍的知识、技能结构不尽合理,科技专业人才和经营管理人才特别是高层次人才严重缺乏,等等。以青海省为例,2000年北京晚报赴西部记者从青海省知识分子工作办公室获悉,截至当时,青海省有初级职称和没有职称的专业技术人员11万人,中级职称2万人,拥有副高和高级工程师职称的仅有1800人,教授级高级工程师400人,博士七八位,而当时全省总人口是500多万。两者相比,可见其中的差距多么悬殊!所有这些都向我们说明,人才的缺乏现在正成为并在未来很长一段时间成为西部地区脱贫致富、实现跨越式发展的“瓶颈”!

西部要开发,关键是人才,人才凝聚着西部发展的希望和历史的嘱托。而人才又与就业息息相关、密不可分,人才的利用程度和利用率很大程度上体现在就业水平和就业结构上。正因为如此,西部、人才和就业问题成为备受各界人士关注的焦点。

一、国家领导人和高层人士“运筹帷幄”

实施西部大开发,需要科学地制定多项经济发展战略,其中重要的一项就是人力资源发展战略。如何正确看待和理解西部大开发和人才之间的关系?人才引进和就业工作的目标和方向是什么呢?国家领导和高层人士的观点和看法给我们作出了明确的回答。

(一) 西部大开发,人才是关键

1999年6月,江泽民在西安考察工作时提出了西部大开发的战略思想。2000年6月中旬,当西部大开发呈现良好开端时,江泽民再次来到西部,并在兰州主持召开了西北五省区党建工作和西部开发座谈会。在谈到人才问题时,江泽民说,人才是决定我们事业成败的一个关键因素。西部大开发,人才是关键。西部地区在考虑发展思路、制定发展规划时都要制定人才规划和政策措施。解决人才问题,既要立足当前,又要着眼未来……既要积极吸引国内各地和从国外回来的优秀人才,又要充分发挥本地人才的作用。要大力实施科教兴国战略,制定并实施一套因地制宜的政策和措施,创造良好的用人环境,吸引和鼓励优秀人才在西部大开发的舞台上大显身手。江泽民进一步指出,要尽可能地为人才创造良好的工作和生活条件,加快建立有利于留住人才、吸引人才、人尽其才的收入分配机制。

2002年5月,在重庆召开的六省区市西部大开发工作座谈会上,江泽民再次强调,西部大开发,人才是关键。要进一步调动西部地区现有人才的积极性和创造性,充分发挥现有人才的作用。要建立与西部地区经济社会发展相协调、人才队伍发展相适应的人才引进机制和自主用人机制,完善人才政策体系,形成一整套人才工作的制度……吸引和鼓励国内外各类优秀人才到西部地区创业。要加大领导干部交流的力度,增加干部队伍的活力。要建立有效的人才投资机制,把人才开发的投入放到优先位置,保证人才资源开发的资金。要完善人才市场体系,运用市场导向和政策导向,引导人才合理流动,保障人才自主择业,努力实现人才资源效益最大化。

(二) 用新的思路和办法解决人才问题

西部大开发是一项前所未有的事业,因此,不可避免地会遇到各种新的问题和困难,这就要求我们抛开旧有的思维模式和落后的工作方法,推陈出新。国务院西部地区开发领导小组办公室负

责人在一篇有关“加快中西部地区发展、努力实现第三步战略目标”的文章中指出,实施西部大开发战略,不能沿用过去的旧体制和传统发展模式,要适应建立社会主义市场经济体制的要求,适应转变经济增长方式的要求,运用新思路,探索新办法,建立新机制,其中一项新的思路和办法就是要引进和培养各类优秀人才。他谈到,对于到西部地区从事开发工作的高科技人员、具有较高水平的教育工作者和管理人员,在工资待遇和生活、工作条件方面要打破常规,给予特殊的优惠政策。建立人才的吸引机制和激励机制,在股权、期权和知识产权入股等方面有所突破。采取定期轮换等方式,依托重点任务和建设项目,吸引一批专门人才投身西部开发。抓紧培养适应西部地区开发需要,特别是发展社会主义市场经济和开放型经济急需的各类各级人才。

(三)西部大开发必将带动人才西进

国家人事部的领导曾说了这么一句话:2000年西部大开发,人才的需求量将是空前的。这句话虽然简单,但在我国东部地区甚至国外就业形势不容乐观的背景下,话中蕴涵的意义确是深远和耐人回味的。

在重庆召开的“西部人才市场建设座谈会”上,国家人事部另一位负责人也认为,西部大开发必将带动人才西进。他认为,过去出现的“孔雀东南飞”是东南沿海地区经济发展后,吸引大量人才而产生的必然现象,而随着现在全国出现西部大开发热,一批重点建设工程、项目相继开工以及项目、资金的投放,必然带动人才流动。他还进一步指出,国家人事部计划在年底前统一系统软件,开展人员培训,实施西部地区中心城市以及西部省市人才市场间的联网。再经过1~2年时间,逐步实现与国家级人才市场和东部省级人才市场的信息联网,实现人才信息资源的共享。调整和完善人才流动政策,坚持“户口不迁、身份保留、来去自由”的原则,拟定有关到西部地区工作的人口的户口、人事档案管理以及工资待遇等办法,研究制定鼓励和支持大学毕业生到西部地区的政策规

定,加快制定出台有关人事代理的管理规定。

二、学者、专家“见仁见智”

让我们首先看这样一组数据:中国经济学家、社会科学院经济研究所研究员徐逢贤教授历时7年,实地考察东西部30个县后,得出了4组令人关注和深思的数据:东部平均每一百人拥有科技人员18名,而西部只有2名;东部乡镇领导学历在大专以上的占64%,西部不足20%;东部人平均受教育时间达10年零8个月,西部人只有3年零6个月;东部1985年到1998年吸引外资金额占全国的88%,西部只有4.1%。由此,徐逢贤教授得出这样的结论:东西部的综合人才差距是10:1,开发西部,再多的钱,再好的项目,如果没人才,都可能打水漂儿。

作为一项对未来产生深远影响的巨大工程,西部大开发不仅仅凝聚着中央及地方各级政府的努力,还牵动着诸多专家和学者的心。他们更倾向于从不同的学术领域出发,见仁见智,为大开发战略的实施出谋划策,提供有关人才和就业问题的恳切建议。

(一)吸引“企业家”西进

2002年11月,《中国经济时报》刊登了一篇文章题为“解人才东流之忧,企业家西进是关键”的文章,介绍我国著名经济学家、北京大学光华管理学院院长厉以宁教授在西部考察时就西部人才外流和引进问题的看法。在厉以宁看来,人才东流的问题很好解决,西部地区可以尽管让人才东流,但关键的一点是,西部地区必须创造更好的条件让企业家西进:只要有了出色的企业家,技术人才、管理人才自然而然就会跟着回来。企业家为什么会有这样大的“魔力”?厉教授认为,企业赢利途径可以划分为“挣钱”、“生钱”、“赚钱”、“来钱”四个发展阶段:最初是“挣钱”阶段,“挣”字代表需要通过双手辛勤工作,积极参与市场竞争;“生”字表示对企业进行股份制改造,比如上市公司就具备了这种条件;“赚”字

是一个贝加一个兼字,贝就是钱,兼就是兼并,现在有的好企业不是靠自己慢慢积累做大的,而主要是靠融资、兼并、重组,这就能赚钱;而繁体的“来”字是一个十字架里搭三个人,意思就是把人才吸引来,自然就会来钱。“所以要记住,现在作为企业家最重要的任务有两条,一是要善于融资,二是更要善于挖人,因为融资同样要靠人才来实现。”厉以宁表示,从某种意义上说,所谓企业家就是能够充分发挥技术人才、管理人才等人力资本作用的人。他认为,作为地方政府的高层领导要懂得这个道理,人力资本是最重要的,政府应该在相关政策和制度环境等方面多下功夫,愿意西进的企业家自然就能为西部政府解除人才东流之忧。

(二)人才问题是西部开发区再创辉煌的关键问题

众所周知,经济技术开发区被视为地方经济发展的核心推动力,通常也是地方吸引人才的一个亮点和人才的主要就业聚集区。在全国 53 个国家级高新技术产业开发区中,西部地区占了 1/4,如何切实有效地发挥经济技术开发区的作用成为许多地方政府冥思苦想和急待解决的问题。经济学家、北京天则经济研究所所长张曙光认为,西部大开发进行了 3 年,无论是从基础设施建设还是从生态看,都取得了很大成绩,但从西部开发中的教育科技人才问题来看,还有很大的努力空间。他以遵义经济技术开发区为例说明这样一个道理:历经 10 年发展,在面临的第二次创业中如何才能再创辉煌、续谱华章——这也是西部开发区面临的一个具有普遍性的问题。

张曙光认为,现代经济条件下的竞争归根结底是人才的竞争,人才问题是西部开发区再创辉煌的关键性问题。在吸引人才方面,如果能造成充分利用人才、给予施展才能的良好平台,用待遇吸引人才,用事业留住人才,人才就很容易聚集起来。他进一步指出,要以开放的姿态引进人才,要大力引进,不要害怕引进。事实上,形成一个人人都能创新的环境非常重要。在人才外流的问题上,他认为,开发区管得过死,干预过多,就往往扼杀了人才的创新

精神;开发区应该提供这样一个平台,让人才在这里表演,并允许其失败,鼓励其竞争,允许其流动。西部一些地区,条件可能差一些,有些地方就对人才流动进行限制,这其实是最笨的方法。人与物质不同之处在于其本身的努力程度是你无法控制的。对流出去的人才,我们眼光也应该放开些,心胸应该放宽些。

(三)要努力塑造一种更为宽松的和更富有吸引力的人力资源环境

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心副主任、组织与人力资源研究所副教授刘昕博士在谈到西部大开发与人才问题时认为,在影响西部大开发以一种高效、快速的方式取得东部那样令人振奋的成就的诸多因素中,人力资源的问题是最为重要一个的瓶颈。东部的发展是市场经济体制的胜利,同时也是人力资源价值战略的胜利:市场经济体制保证了人力资源的能量发挥和获得充分的报酬,而人才的积聚则以一种加速度的方式为市场经济提高增长的动力和源泉。

在对人才流动的成本和收益进行分析之后,刘昕博士建议,西部地区在争取投资和国家优惠政策的同时,还应当下决心从政府、企业以及社会等各个方面来共同努力塑造一种更为宽松的和更富有吸引力的人力资源环境——首先立足于将西部现有的人才以及即将在西部成长起来的人才留住,然后到全国其他地区去吸引来人才。而一旦形成环境吸引人才,人才提高投资收益率,投资进一步吸引人才的良性循环,西部经济也同样有可能出现一个增长的高潮。假如西部地区的政府和企业仍然仅仅把双眼盯在国家有限的投资上,而对人才的重视仅仅停留在口头宣传上,那么西部开发也就成了句空话。

三、西部省市领导“坦诚相邀”

前段时间,许多媒体都在转载一篇文章,题目就叫做“人大代

表给大学生捎话：到西部发展大有前途”。在大学毕业生就业压力逐年增强、就业市场形势严峻的情况下，这篇文章可谓是一石激起千层浪，引起许多人的共鸣——

云南省人事厅负责人曾对记者说：眼下正是今年大学生分配的关键时期，请媒体给大学生捎句话，到西部发展大有前途。

朱镕基总理在政府工作报告中提出了西部大开发战略，西部大开发对大学生就业是一个新的机遇。拿云南来说，现在人才就很短缺，农村实用型技术人才尤其紧缺。如全省畜牧专业技术人员不到2 000人，撤到40万平方公里的土地上，一下就没影儿了。有的牲畜患上一点小病，打一针喂点药就能好，但由于没有技术人员指导，农民只好眼泪汪汪地看着宝贝牲口死掉。大学生到西部工作，虽然目前条件艰苦一些，但充分施展才华，创造人生价值的天地很广阔。

西部各省对引进人才都十分重视，纷纷制定了人才就业的多项优惠政策。云南省对科技人才除了在住房、职务上给予优惠外，还对有突出贡献的人员进行重奖。大学生到西部工作起步条件比较好，人才竞争相对较弱，有尽快成才的良好环境。举了一个例子：清华大学一位学生去年主动要求到云南工作，在昆明高新技术开发区干得红红火火，最近他又写信邀请了4位同学到云南共同创业。

为了实现西部经济持续、健康发展，西部地区特别重视对人才的再培训。各省都在与境内外高等院校建立科技人才定期培训制度。云南省4个地州市将改变过去“蜻蜓点水”式的出国培训办法，开始组织成批专业技术人员到国外进行半年以上的培训。从这方面看，大学生到西部工作，有更多到国内著名高校和出国深造的机会。

我国西部地区的人民，素来以热情好客而著称。作为西部大开发的“东道主”，作为求贤若渴的西部人，他们是如何看待“远道而来”的客人呢？